

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: КУЗНЕЦОВ АЛЕКСАНДР ИГОРЕВИЧ
Должность: РЕКТОР
Дата подписания: 07.08.2025 16:27:07
Уникальный программный ключ:
0ec0d544ced914f6d2e031d381fc0ed0880d90a0



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»
И.В. Чернышева
2025 г.



Ректор ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»
А.И. Кузнецов
2025 г.



Коллективный договор

Утвержден на Конференции работников
и обучающихся университета
«26» 06 2025 г., протокол № 1.

Коллективный договор / Соглашение
прошел / прошло
уведомительную регистрацию в
Главном управлении по труду и занятости
населения Челябинской области

Челябинск
2025 г.

«03» 07 2025 г. N 39
С.И. Завис

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым локальным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» (далее – Университет, ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»).

1.2. Коллективный договор заключается между работниками Университета и Работодателем и составлен на основании

- трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения РФ, на 2024 - 2026 годы, заключенного 27 марта 2024 г. между Министерством просвещения РФ и Профессиональным союзом работников народного образования и науки РФ (далее – Отраслевое соглашение);

- Устава университета.

1.3. Представителем работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении Университетом, рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем является первичная профсоюзная организация работников Университета. Работодатель признает выборный орган первичной профсоюзной организации Университета – комитет первичной профсоюзной организации работников Университета (далее – Профком) – единственным полномочным представителем работников.

1.4. Интересы Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении трудовых споров работников с Работодателем представляет ректор Университета и уполномоченные им лица.

1.5. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- Работодатель – в лице ректора Университета Кузнецова А.И., действующего на основании трудового законодательства РФ, Закона «Об образовании в РФ», Устава Университета;

- Работники – первичная профсоюзная организация в лице председателя Профкома профсоюзной организации работников Университета Чернышевой И.В., действующей на основании Федерального закона РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ, Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ, трудового законодательства РФ, закона «Об образовании в РФ», Положения о первичной профсоюзной организации работников Университета.

1.6. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников университета, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и

Отраслевым соглашением.

1.7. В коллективном договоре, с учетом финансовых возможностей Университета, устанавливаются условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

1.8. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенных сторонами.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Коллективного договора (изменение действующего законодательства, принятие новых нормативных актов федерального уровня, распорядительных актов учредителем и т.д.), заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством. Изменения в вышеуказанных случаях оформляются дополнительным соглашением Сторон Коллективного договора без проведения конференции работников и обучающихся.

1.10. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации работников Университета, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, определенных Профкомом Университета.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между Работниками университета и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным Договором, локальными нормативными актами университета, принимаемыми ученым советом, Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, заключенными с каждым Работником при поступлении на работу.

2.1.1 Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников

образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"), руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. N 1н "Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования"), а также здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение результатов труда;

- вести трудовые книжки работников в соответствии с Порядком ведения и хранения трудовых книжек, установленном Приказом Минтруда России от 19.05.2021 N 320н;

- формировать сведения о трудовой деятельности в электронном виде лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 г., в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (трудовые книжки на указанных лиц не оформляются);

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме на неопределенный срок или на определенный срок (не более пяти лет – срочный трудовой договор).

При определении срока трудового договора с педагогическим работником учитывается срок реализации соответствующей образовательной или иной программы, но в пределах срока, установленного ТК РФ.

2.1.3 Работодатель обеспечивает заключение с Работником трудового договора/дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для

назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, или возратить затраченные средства на обучение.

2.1.4 Работодатель соответствующим приказом по Университету может делегировать другим представителям администрации Университета права по заключению, изменению и расторжению трудовых договоров с различными категориями работников, возлагать полномочия на должностных лиц университета в части подписания документов, связанных с трудовыми отношениями.

Формы трудовых договоров с различными категориями работников утверждаются приказами Работодателя.

2.1.5 Заключению трудовых договоров с отдельными категориями работников предшествуют обязательные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством РФ и Уставом Университета, например, конкурсный отбор, выборы, утверждение в должности и т.д.

2.1.6. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), в соответствии с п.1 раздела 1 Номенклатуры должностей педагогических работников, в соответствии с Приложением 1. Перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, а также переводу на такую должность, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Порядок проведения конкурсного отбора и заключения трудовых договоров с педагогическими работниками, относящимися к ППС, научными работниками определяется Положением о порядке замещения должностей, утверждаемым в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти, Уставом Университета, порядком подготовки и проведения избрания по конкурсу в Университете.

В целях сохранения непрерывности образовательной и научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к ППС, научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу. В исключительных случаях в целях соблюдения непрерывности образовательного процесса допускается заключение трудового договора/дополнительного соглашения к трудовому договору с научно-педагогическим работником (далее НПР) до проведения процедуры

избрания по конкурсу в установленном порядке.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному договору должности педагогического работника, относящегося к ППС, научного работника действие срочного трудового договора продлевается по решению Ученого совета, в полномочия которого входит проведение конкурса на замещение соответствующих должностей педагогических работников, в соответствии с локальными нормативными актами Университета, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников, и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет.

В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и Университетом заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год. Критерии заведомо срочного (временного) характера определенной работы, для выполнения которой заключается трудовой договор на срок менее трех лет, но не менее чем на один год, определяются в соответствии с локальными нормативными актами Университета, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников.

При переводе на должность педагогического работника, относящегося к ППС, научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок (не более пяти лет) или на неопределенный срок.

2.1.7. Прием Университетом работников на должности профессорско-преподавательского состава на условиях внешнего совместительства осуществляется для чтения авторских курсов либо для ведения образовательной деятельности, не обеспеченной основным персоналом Университета.

2.1.8. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, научного работника (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок) проводится аттестация в сроки:

- один раз в пять лет – для педагогических работников;
- не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет – для научных работников.

2.1.9. Аттестация работников Университета, занимающих должности руководителей, специалистов и других служащих, проводится в соответствии с Порядком аттестации работников на основании нормативных документов с учетом мнения Профкома.

2.1.10. Должности декана факультета / директора института и

заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов деканов / директоров и заведующих кафедрами определяется Уставом Университета и соответствующими локальными актами Университета.

2.1.11. С проректорами Университета заключается срочный трудовой договор, срок которого не может превышать срок окончания полномочий ректора Университета, с учетом части второй ст. 332.1. ТК РФ.

2.1.12. Университет может заключать с работниками трудовой договор о дистанционной работе как по инициативе Работодателя, так и по инициативе Работника с учетом производственной необходимости и технических возможностей. Стороны исходят из того, что дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящегося под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 ТК РФ, локальных нормативных актов университета.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором/дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

По соглашению сторон, оформленному в письменной форме, могут быть определены иные условия осуществления дистанционной работы.

2.1.13. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

К педагогическим и иным работникам Университета не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Трудового кодекса РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

2.1.14. Прием на работу в университет оформляется трудовым договором и приказом Работодателя. До заключения трудового договора работники всех категорий должны быть ознакомлены с Уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением по охране труда, Положением об оплате труда, другими локальными нормативными актами университета, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Факт ознакомления фиксируется личной подписью работника.

Руководитель соответствующего структурного подразделения до момента подписания работодателем приказа о приеме на работу обязан разработать, утвердить и ознакомить в установленном порядке принимаемого работника с должностной инструкцией. В период действующего трудового договора, в случае производственной необходимости, допускается дополнительная конкретизация, регламентация, уточнение трудовых обязанностей работника, внесение соответствующих изменений работодателем в должностную инструкцию работника. Конкретизация, регламентация, уточнение должностных обязанностей в этих случаях не являются изменениями трудовой функции работника.

2.1.15. Работодатель, руководствуясь трудовым законодательством, обеспечивает своевременное уведомление работников Университета в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при изменении порядка условий их установления и/или при увеличении, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам.

2.1.16. Работодатель внедряет электронный документооборот с учетом

действующих требований и стандартов.

Работодатель вправе принять решение о введении кадрового электронного документооборота (КЭДО) в сфере трудовых отношений, закрепив решение о введении КЭДО в локальном нормативном акте с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.2. Прекращение (расторжение) трудового договора

2.2.1. Прекращение или расторжение трудового договора с Работником (далее – увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст. 71, 77, 81, 83, 84 ТК РФ, по дополнительным основаниям: с педагогическим работником – в соответствии со ст. 336 ТК РФ, с лицом, работающим на условиях совместительства, – в соответствии со ст. 288 ТК РФ, с дистанционным работником – в соответствии со ст. 312.8 ТК РФ.

2.2.2. Увольнение работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации работников Университета, по инициативе Работодателя по основаниям, указанным в ч.1 ст. 81 ТК РФ в п. 2 (сокращение штата и/или численности работников организации), п. 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), п. 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), производится с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 373 ТК РФ).

2.2.3. При принятии решения о сокращении штата и/или численности работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Университета может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.2.4. Массовым увольнением в соответствии с Отраслевым соглашением является сокращение численности и/или штата работников Университета в следующих случаях:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.2.5. В случае предстоящего сокращения штата и/или численности, Работник должен быть предупрежден об увольнении не менее, чем за 2 месяца. По решению Работодателя сокращаемому работнику может быть предоставлено определенное время для поиска работы в течение рабочего дня. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с

ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.2.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата и/или численности работников при равной производительности труда и квалификации, помимо перечисленных в статье 179 ТК РФ, предоставляется:

- матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 16 лет, опекунам детей указанного возраста;
- работникам предпенсионного возраста (предпенсионный возраст – период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости);
- имеющим стаж работы в университете свыше 10 лет, – при условии, что сокращаемая должность является для них основным местом работы.

При равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе среди педагогических работников, научных сотрудников имеют работники, имеющие более длительный педагогический и трудовой стаж в университете, имеющие почетные звания, государственные награды, квалификационную категорию, более высокую рейтинговую оценку качества профессиональной деятельности преподавателя, выполняющие показатели эффективного контракта.

При сокращении штата и/или численности не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно, за исключением ликвидации организации.

2.2.7. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.2.8. При сокращении штата и/или численности Работодатель оказывает содействие и предпринимает меры по трудоустройству работников предпенсионного возраста, лиц, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 16 лет, опекунов детей указанного возраста.

2.2.9. Дополнительно к установленным законодательством выплатам выходных пособий при прекращении трудовых отношений Работодатель (при наличии финансовых возможностей) производит следующие выплаты:

- при увольнении работника, признанного полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением и проработавшего в университете свыше 20 лет, – в размере должностного оклада;
- в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора и имеющего непрерывный стаж работы в университете не менее 10 лет – в размере не менее одного среднемесячного заработка;
- при увольнении по инициативе работника в связи с выходом на пенсию по старости впервые и имеющего непрерывный стаж работы в

университете не менее 10 лет – в размере одного должностного оклада.

2.2.10. Работнику может быть установлено выходное пособие при прекращении трудового договора по соглашению сторон, предусмотренного п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Размер выходного пособия определяется по соглашению между Работодателем и Работником, но не может превышать трехмесячного среднего заработка работника.

2.2.11. Изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

2.3. Рабочее время. Режим рабочего времени

2.3.1. Продолжительность рабочего времени педагогических и других работников Университета определяется в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

2.3.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с ч. 3 ст. 333 ТК РФ и действующими нормативными правовыми актами Минобрнауки России и Минпросвещения России (приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", приказ Минпросвещения РФ от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (вступает в силу с 1 сентября 2025 г.).

Установление локальным нормативным актом университета верхних

пределов учебной нагрузки педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, осуществляется дифференцированно в соответствии с действующими нормативными актами.

2.3.3. Рабочее время различных категорий работников Университета устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР), разрабатываемыми с учетом особенностей, установленных действующими нормативными документами.

Руководитель структурного подразделения ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в т.ч. работающим в дистанционном режиме,

2.3.4. Для педагогических работников продолжительность рабочего времени, объем учебной нагрузки дополнительно фиксируются в годовом индивидуальном плане работы преподавателя.

2.3.6. Под учебной нагрузкой педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, понимается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся.

Контактная работа определяется в соответствии с порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования или по дополнительным профессиональным программам, утвержденным уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в соответствии с Федеральным законом об образовании.

2.3.7. За часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной на начало учебного года годовой учебной нагрузки при замещении временно отсутствовавших преподавателей по болезни и другим причинам, а также выполненные сверх уменьшенной учебной нагрузки по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения N 2 к приказу N 1601, производится дополнительная оплата по часовым ставкам ежемесячно.

2.3.8. Работодатель по согласованию с Профкомом локальным нормативным актом определяет систему нормирования труда, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников Университета, внедряет принципы эффективного контракта при регулировании трудовых отношений с различными категориями работников.

2.3.9. Предварительный расчет индивидуальной учебной нагрузки педагогических работников университета на следующий учебный год доводится Работодателем до сведения преподавателей не менее чем за два месяца до окончания учебных занятий весеннего семестра на заседаниях кафедр/структурных подразделений.

2.3.10. В соответствии с объемом бюджетного финансирования и выполнением контрольных цифр приема расчетная учебная нагрузка

педагогических работников на новый учебный год уточняется и утверждается работодателем в начале учебного года.

2.3.11. Для работников, занимающих должности с ненормированным рабочим днем, устанавливается особый режим работы – ненормированный рабочий день. Соответствующий перечень должностей утверждается приказом ректора.

2.3.12. Работодатель по соглашению сторон может устанавливать работнику как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников в соответствии с ТК РФ на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени.

2.3.13. Работодатель устанавливает режим гибкого рабочего времени по просьбе (заявлению) работников-матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет, если это не приводит к нарушению нормального хода учебного или производственного процесса.

2.3.14. Продолжительность рабочего дня (смены) Работника, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, за исключением отдельных видов работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день.

2.3.15. Отдел кадров оказывает консультационную помощь работникам и руководителям структурных подразделений по вопросам особенностей применения различных режимов работы и их правильного оформления.

2.4. Время отдыха

2.4.1. Стороны при регулировании вопросов времени отдыха исходят из того, что время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

2.4.2. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого устанавливается ПВТР. Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается. Если продолжительность рабочего дня (смены) не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания работнику может не предоставляться. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается

возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень работ, при выполнении которых перерыв для отдыха и питания включается в рабочее время, устанавливается приказом ректора по согласованию с Профкомом.

2.4.3. В выходные и нерабочие праздничные дни работа запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также в нерабочие праздничные дни допускается по приказу Работодателя с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в соответствии с ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (за исключением случая, когда трудовой договор заключен на срок до двух месяцев).

В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.4.4. Работникам предоставляются ежегодные основные / основные удлиненные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительность которых устанавливается в соответствии с законодательными актами РФ.

2.4.5. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком, утверждаемым Работодателем с учетом установленных законодательством льгот, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года в порядке, установленном ТК РФ.

2.4.6. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

2.4.7. Отпуск работникам из числа профессорско-преподавательского состава, как правило, предоставляется в летний период, за исключением случаев получения санаторной путевки в течение учебного года или проведения в летний период работ, связанных с образовательной деятельностью. Продолжительность ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, предоставленного в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, соответствует установленной для этих должностей продолжительности и оплачивается в полном объеме.

2.4.8. Научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, устанавливается следующая продолжительность ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска:

- для кандидатов наук – 42 календарных дня;
- для докторов наук – 56 календарных дней.

2.4.9. По результатам проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный

дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ. Перечень профессий и должностей, предполагающих выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда, по которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, и продолжительность дополнительного отпуска определяются по результатам специальной оценки труда приказом ректора по согласованию с уполномоченным представителем профсоюзной организации.

2.4.10. По семейным и иным уважительным причинам основной ежегодный оплачиваемый отпуск при взаимном согласии администрации и Работника может быть перенесен на другое время.

По соглашению сторон при наличии уважительных причин, исключительных семейных обстоятельств или производственной необходимости основной ежегодный оплачиваемый отпуск или часть отпуска по заявлению Работника могут быть перенесены на другое время, не превышающее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

2.4.11. Работникам с ненормированным рабочим днем приказом ректора устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется выполняемой трудовой функцией.

Работникам, которым по их заявлениям установлен неполный рабочий день, дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется.

2.4.12. Другие виды дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе связанные с прохождением обучения, предоставляются в соответствии с действующим законодательством.

2.4.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

2.4.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в

выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году.

2.4.15. По решению Работодателя на основании представления руководителя структурного подразделения работнику по его заявлению могут предоставляться дополнительные нерабочие дни без сохранения заработной платы в связи с личными обстоятельствами:

- родителям школьников младших классов – 1 сентября;
- в день юбилея, начиная с 50 лет – 1 день;
- в связи со свадьбой детей – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для сезонных работ весной и осенью – до 3 дней на сезон;
- «женский» день – 1 день в месяц, предоставляется работникам женского пола.

2.4.16. По соглашению сторон между Работодателем и Работником основной ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

2.4.17. Отзыв из основного ежегодного оплачиваемого отпуска допускается только с письменного согласия работника. Неиспользованная часть основного ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть предоставлена работнику в удобное для него время по личному заявлению в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

2.4.18. Оплата времени отпуска, предоставляемого в соответствии с утвержденным графиком, производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Работник вправе перенести отпуск, подав письменное заявление, если Работодатель не уведомил работника своевременно (не позднее, чем за две недели) о времени его отпуска или не была своевременно произведена оплата времени отпуска.

2.4.19. Денежная компенсация за часть неиспользованного в течение года ежегодного оплачиваемого отпуска (для отпусков, превышающих 28 календарных дней) может быть предоставлена работнику при оплате очередного отпуска следующего года по письменному заявлению работника за счет соответствующих источников финансирования Университета. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается для работников, перечисленных в части третьей ст. 126 ТК РФ.

2.4.20. Педагогические работники Университета не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 (одного) года в порядке, установленном приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации

от 17 марта 2025 г. N 236. Длительный отпуск в зависимости от финансовых возможностей Университета может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о возможностях оплаты такого отпуска принимает Работодатель по рекомендации Ученого совета.

2.4.21. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

2.4.22. Ежегодный отпуск продлевается или переносится:

- при временной нетрудоспособности работника в период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске;

- при выполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- по иным уважительным причинам на основании заявления работника по соглашению сторон.

2.4.23. Неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска (как основной, так и дополнительный) за прошлые периоды работы предоставляются Работнику путем включения их в график отпусков. Работодатель уведомляет Работника о сроках отпуска в соответствии с ТК РФ.

2.4.24. Отпуск за прошлые периоды работы может быть предоставлен по соглашению между Работником и Работодателем в сроки, указанные в личном заявлении Работника, при условии соблюдения сроков представления заявления.

2.5. Рассмотрение трудовых споров

2.5.1. Трудовые споры между работником и Работодателем могут рассматриваться комиссией по трудовым спорам Университета с обязательным участием уполномоченного представителя первичной Профсоюзной организации работников Университета в соответствии с законодательством РФ.

2.5.2. В целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников Стороны руководствуются Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. N ВБ-107/08/634).

2.5.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с главой 61 ТК РФ.

В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок

до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства – в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора (ст. 402 ТК РФ).

2.5.4. В случае поступления к Работодателю жалобы / заявления на поведение или действия работника от других работников и / или обучающихся ректором оформляется письменное поручение конкретному должностному лицу (лицам) на ее рассмотрение и подготовку официального ответа в срок до 30 дней.

2.5.5. При рассмотрении споров о нормах профессиональной этики педагогических работников Стороны руководствуются Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484) и кодексом этики работников ЮУрГГПУ.

2.6. Повышение квалификации

2.6.1. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

Работодатель осуществляет планирование повышения квалификации работников в формах стажировки, повышения квалификации, творческого отпуска, семинара, командировки и иных формах на основе заявок кафедр и иных структурных подразделений с учетом мнения каждого работника, предоставляет работнику при этом установленные законодательством о труде гарантии и компенсации.

2.6.2. На период профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы работнику выплачивается его заработная плата в полном объеме и сохраняется рабочее место.

2.6.3. Работодатель оказывает содействие работникам в оформлении завершенных докторских и кандидатских диссертаций.

2.6.4. Работодатель и Профком продолжают практику проведения профессиональных конкурсов среди ППС и других категорий работников. Победителям конкурсов приказом Ректора, решением Профкома могут устанавливаться поощрительные выплаты. Информация о конкурсах и их итогах размещается на сайте Университета.

2.6.5. Работодатель создает условия для переподготовки работников, переходящих на работу в другие подразделения Университета в связи с сокращением штата и / или численности работников. При переходе на другую работу внутри Университета вследствие организационных мероприятий финансирование переподготовки оплачивается за счет средств Университета. Работодатель осуществляет планирование повышения квалификации работников в формах стажировки, повышения квалификации, творческого отпуска, семинара, командировки и иных формах на основе заявок кафедр и иных структурных подразделений с учетом мнения каждого работника, предоставляет работнику при этом установленные законодательством о труде гарантии и компенсации.

С целью обеспечения социальной защищенности сотрудников Университета, обучающихся по основным и дополнительным программам в Университете, Работодатель по согласованию с Профсоюзной организацией приказом устанавливает дополнительные льготы и преимущества к установленным законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Категории работников и размер соответствующих льгот устанавливается решением Ученого совета.

2.7. Поощрения

2.7.1. За образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за заслуги и достижения в разработке и развитии существующих и создании новых теорий, технологий, оригинальных методов исследований, за активную общественную деятельность на благо Университета и за другие значимые достижения в работе применяются следующие виды морального поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой университета;
- награждение медалью университета «За трудовые заслуги» (I, II, III степени);
- присвоение почетного звания «Почетный профессор Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета»;
- присвоение почетного звания «Ветеран Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета»;
- вручение нагрудного знака «За вклад в науку».

2.7.2. Порядок применения мер морального поощрения, требования к кандидатам устанавливаются Положением о наградной системе в ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», утвержденным Ученым советом университета по согласованию с профкомом.

2.7.3. В Университете могут вводиться и применяться другие виды

наград и поощрений, положения о которых после рассмотрения Ученым советом утверждаются Ректором по согласованию с Профкомом.

3. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1 Механизм регулирования оплаты труда.

3.1.1. Система оплаты труда работников университета регулируется настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации с учетом:

- Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения РФ, по видам экономической деятельности, утвержденного приказом Министерства просвещения РФ от 3 ноября 2023 г. N 829, которое является основой для разработки положений об оплате труда работников и руководителей федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, в том числе при установлении размеров окладов, ставок заработной платы не ниже размеров, предусмотренных в приложении к Примерному положению, которые подлежат индексации в сроки и на размеры, соответствующие срокам и размерам изменений минимального размера оплаты труда;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583.

3.1.2. Оплата труда работников Университета осуществляется в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников Университета. Положение принимается решением Ученого совета Университета по согласованию с Профкомом и утверждается Ректором. Положение является составной частью системы Коллективного договора.

3.1.3. В состав заработной платы работника входят: оклад (должностной оклад) / ставка заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты. Должностной оклад / ставка заработной платы и все виды доплат (надбавок) стимулирующего характера к должностным окладам и ставкам максимальными размерами не ограничиваются.

3.1.4. Структурным подразделениям фонд оплаты труда (ФОТ)

устанавливается с учетом утвержденного Ректором штатного расписания.

3.1.5. Не допускается оплата труда ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, если работник отработал полностью норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности.

Если работник занят неполное рабочее время, то его заработная плата должна быть не ниже МРОТ в пересчете на полное рабочее время.

3.1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам Университета устанавливаются в целях поощрения за выполненную работу.

3.1.6.1. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет различных источников финансирования, предусмотренных Уставом Университета.

3.1.6.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в Университете самостоятельно, в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Университета устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», на основе утверждаемых Ученым советом Университета и согласованных профкомом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

3.1.6.3. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом Университета, устанавливающим систему оплаты труда, должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

3.1.6.4. Доплаты стимулирующего характера к должностному окладу/ставке заработной платы устанавливаются работнику приказом ректора по представлению руководителя структурного подразделения или личного заявления работника и могут изменяться в соответствии с Положениями об оплате труда работников Университета. Представление должно соответствовать условиям, определенным в п.3.1.6.3. Коллективного договора.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

3.1.6.5. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

3.1.7. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Университета устанавливаются выплаты

компенсационного характера.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются для всех категорий работников в соответствии с Положением об условиях выплат компенсационного характера работникам Университета, которое принимаются Ученым советом с учетом мнения профсоюзной организации и утверждаются ректором.

3.1.7.1. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), дополнительной работе, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.1.7.2. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, дополнительной работе, не входящей в должностные обязанности, или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Университета устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.1.7.3. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников Университета, согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Университета. К такой дополнительной работе относится в том числе работа по кураторству учебных групп, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с выполнением функции наставника, с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой и т.п., не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные

квалификационными характеристиками.

3.1.7.4. Доплата работникам за совмещение профессий и расширение зон обслуживания производится в пределах фонда оплаты труда по вакантным ставкам.

На период исполнения обязанностей временно отсутствующего работника доплата может не устанавливаться в случаях, когда должностная инструкция работника, назначенного исполняющим обязанности, содержит обязанность выполнения функций отсутствующего работника.

3.1.7.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере – 35% часовой тарифной ставки (части оклада / должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время сверх оклада.

3.1.7.6. При проведении аварийных или неотложных работ в связи с чрезвычайными ситуациями каждый час сверхурочной работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) оплачивается работнику в размере его двойной часовой ставки (части оклада/должностного оклада) за час работы.

3.1.8. Пособия по временной нетрудоспособности оформляются на основании Условий и порядка формирования листков нетрудоспособности в форме электронного документа (Приказ Минздрава России от 23.11.2021 N 1089н).

3.1.9. Оплата труда работнику, исполняющему обязанности заболевшего / отсутствующего, производится в течение месяца, следующего за месяцем, в котором имело место исполнение обязанностей, при условии обязательного и своевременного представления сведений подразделением и оформленных листков временной нетрудоспособности.

3.1.10. Работникам административно-хозяйственных служб, других подразделений университета, обслуживающим массовые мероприятия (концерты, выставки, конференции и т.п.), проводимые по приказу ректора, производится доплата в случае выполнения работы за пределами нормы рабочего времени данных работников. При проведении мероприятий в выходные / праздничные дни доплата работникам производится в соответствии с законодательством РФ.

3.2. Организация оплаты.

3.2.1. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

В Университете устанавливаются следующие даты выплаты заработной платы – 3-го и 18-го числа каждого месяца. Если дата выплаты приходится на выходной или праздничный день, заработная плата выплачивается накануне.

3.2.2. Заработная плата выплачивается Работникам путем перечисления денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении или трудовом договоре работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме

работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Работодатель организует получение Работниками банковских карт и несет расходы на их выпуск и обслуживание в кредитных организациях, участвующих в зарплатных проектах университета.

3.2.3. Бухгалтерией Университета выдаются расчетные листки на бумажном носителе или направляются Работнику по электронной почте с доменом csru.ru. в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом университета.

3.3. Социальные выплаты

3.3.1. Социальные выплаты назначаются в виде материальной помощи.

3.3.2. Материальная помощь может оказываться работникам как из средств Университета, так и из средств Профкома. Основанием к оказанию материальной помощи Университетом может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретения жизненно важных лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка, свадьба, обеспечение летнего отдыха детей/внуков, юбилейные даты, другие ситуации).

3.3.3. Материальная помощь может оказываться Профкомом членам первичной профсоюзной организации из средств профсоюзной организации по следующим основаниям: на ритуальные услуги, при рождении детей, при чрезвычайных обстоятельствах (лечение, пожар в квартире и т.д.), на дотацию детского отдыха, матерям-одиночкам (в т.ч. опекунам), молодым семьям, одиноким ветеранам труда Университета, малообеспеченным семьям, отправляющим ребенка в первый класс, на проведение медицинских обследований и операций, к юбилейным датам и др.

3.3.4. При расторжении трудового договора по собственному желанию в связи с выходом на пенсию работника впервые и имеющего стаж безупречной работы в Университете не менее 15 лет Работодатель может оказывать ему материальную помощь в размере двойного оклада.

3.3.5. Матерям, состоящим с Университетом в трудовых отношениях, выплачивается единовременное пособие при рождении ребенка и при нахождении в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

3.5. Порядок использования финансовых средств на социальные нужды

3.5.1. Работодатель ежегодно информирует коллектив Университета об

использовании бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, а также о произведенных расходах на социальные нужды, определенные с учетом предложений Профкома, с обязательным размещением соответствующего отчета на официальном сайте Университета.

3.5.2. На решение социальных задач ежегодно может направляться до 5% от централизованной части средств от приносящей доход деятельности. Приоритет расходования средств и их объемы, направляемые на решение социальных задач, устанавливаются совместным решением ректората и Профкома.

4. УСЛОВИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Общие положения

4.1.1. Работодатель и Профком считают первоочередной задачей обеспечение комплексной безопасности образовательного процесса, научно-педагогической и иной, предусмотренной Уставом деятельности в Университете.

Работодатель обязуется выполнять требования трудового законодательства РФ (далее – ТК РФ), в том числе:

- создавать безопасные условия труда, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников. (ст. 214, 216, 216.1. ст. 216.2. ТК РФ);

- предусматривать и вовремя принимать меры, обеспечивающие готовность к локализации, минимизации и ликвидации возможных последствий профрисков. Систематически реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий. (ст. 209.1. ТК РФ);

- обеспечивать требования всех санитарно-гигиенических норм, в том числе и температурный режим в соответствии с санитарными нормами. Температура в рабочих и учебных помещениях должна быть не ниже 18°C и не выше 24°C, а в спортивных залах и учебно- производственных мастерских – от 17 °C до 20 °C (ст. 214.1, 216.1 ТК РФ). В случае отклонения температурного режима от нормы и невозможности сохранения оптимального микроклимата в помещениях посредством технических средств (кондиционер и др.) Работодатель может сократить рабочее время. В ситуациях, когда отклонение температурного режима составляет более 5°C от нормы (в ту или другую сторону), допускается сокращение рабочего времени более чем на

один час с выплатой заработной платы работнику пропорционально отработанному времени. Вышеуказанное решение принимается на основе личного заявления работника;

- информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст. 214, 216.1 и 216.2 ТК РФ);

- оценивать профессиональные риски перед вводом в эксплуатацию новых производственных объектов и рабочих мест (ст. 214 и 216.1 ТК РФ);

- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применять средства индивидуальной и коллективной защиты работников, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании;

- обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- организовать приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды и средств индивидуальной защиты (СИЗ), а также стирку, ремонт и хранение спецодежды, специальной обуви и других СИЗ; смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами сотрудникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 214, 221 ТК РФ);

- обеспечивать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст. 214, 219 ТК РФ);

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения

по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 214 ТК РФ);

- обеспечить проведение расследований и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) (ст. 214 ТК РФ);

- обеспечивать выполнение пунктов программы производственного контроля на рабочих местах и организовать контроль состояния условий труда на рабочих местах (ст. 32, 209, 214 и 225 ТК РФ);

- в целях реализации права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, Работодатель обеспечивает создание комиссии по сезонным техническим осмотрам зданий и сооружений (весна, осень), по оценке готовности организации к учебному году, а также при вводе в эксплуатацию или после реконструкции (ремонта) объектов Университета. Комиссия должна состоять из представителей администрации (руководитель и лица, ответственные за эксплуатацию зданий, сооружений и сетей) и представителей профсоюзной организации. Замечания комиссии по нарушениям условий труда являются обязательными для рассмотрения Работодателем. (ст. 214, 224 ТК РФ).

4.1.2. Обязанности работника в области охраны труда изложены в ст. 215 ТК РФ.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Университета и работников;

- обеспечивать сохранность технических средств, рабочих помещений, аудиторного фонда;

- содействовать экономии электроэнергии, воды и других ресурсов;

- своевременно информировать администрацию и уполномоченных по охране труда о любых отклонениях и нарушениях, ухудшающих условия труда и противопожарный режим;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или о внезапном ухудшении состояния своего здоровья, в том

числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

4.1.3. Работодатель и Профком в целях сотрудничества в области охраны труда создают совместную комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители обеих сторон. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения.

4.1.4. В Университете действует институт уполномоченных лиц по охране труда от профсоюзной организации (далее – уполномоченные по ОТ), осуществляющий общественный контроль охраны труда (ст. 370 ТК РФ).

Уполномоченные по ОТ осуществляют контроль наличия в подразделениях аптек первой медицинской помощи, соблюдения норм и требований охраны труда на рабочих местах, промсанитарии и производственной безопасности.

4.1.5. Работодатель направляет на обучение по охране труда уполномоченных лиц по ОТ по 40 часовой программе 1 раз в 3 года.

4.1.6. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности, отклонение температурного режима от нормального, нарушение норм влажности воздуха рабочей зоны, повышенный уровень шума, нарушение норм размещения оборудования, посадочных мест и проходов и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда уполномоченный по ОТ составляет акт и представляет его в комиссию по охране труда.

4.1.7. Перед началом учебного года административно-хозяйственные службы сдают в эксплуатацию аудиторный фонд. Прием аудиторного фонда осуществляется уполномоченной комиссией с участием представителя Профкома по акту сдачи-приемки.

4.1.8. Аудитории, рассчитанные на лекционные потоки, при необходимости оборудуются звукоусиливающей техникой и средствами технического обучения.

4.2. Мероприятия по охране труда

Права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, гарантии их прав, условия обеспечения их средствами индивидуальной защиты, молоком, дополнительные гарантии закреплены в ст. 213, 216, 216.1., 216.2., 216.3., 220, 221 и 222 ТК РФ.

Размер средств, выделяемых на проведение мероприятий по охране труда, устанавливается ежегодно по решению Ректора и с учетом

предложений Профкома.

4.2.1. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, по результатам Специальной оценки условий труда (далее СОУТ) устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии со ст. 147 ТК РФ. Выплата работникам назначается приказом Ректора.

4.2.2. В соответствии с законодательством РФ Работодателем ежегодно гарантируется приобретение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной и коллективной защиты, в соответствии с утвержденными ректором нормами и согласно федеральным перечням, а также гарантирована стирка, ремонт и хранение спецодежды (ст. 214, 221 ТК РФ).

4.2.3. Для всех категорий работников университета проводятся предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования). В случаях уклонения работников от их прохождения они не допускаются к работе приказом Работодателя (ст. 214, 220 ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н, приказ Министерством здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 года N 988н/1420н).

4.2.4. Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные), предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры (обследования) с целью определения пригодности этих работников для выполнения работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

4.2.5. Ограничивается или запрещается применение труда женщин детородного возраста и лиц в возрасте до 18 года, а также тех лиц, кому эти работы противопоказаны по состоянию здоровья, на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 253, 265 ТК РФ).

Запрещается переноска тяжестей выше установленных норм женщинам, а также лицам в возрасте до 18 года.

4.2.6. В соответствии со ст. 216 ТК РФ и Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в подразделениях Университета проводится специальная оценка условий труда. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже, чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Внеплановая СОУТ проводится в течение 12 месяцев в следующих случаях:

- организация в Университете новых рабочих мест;
- несчастные случаи в процессе выполнения каких-либо работ, получение сотрудником Университета травмы (СОУТ не проводится лишь в том случае, если работник пострадал из-за действий третьих лиц);

- обнаружение профессиональных болезней, причиной появления которых явились вредные или опасные производственные факторы;
- предписания контролирующих органов, которые имеют право проводить специальную оценку условий труда вне графика, руководствуясь информацией, полученной о предприятии из собственных источников;
- внедрение новых технологий в процесс производства, а также модернизация производственных линий, использование нового оборудования; внесение изменений в состав сырья, используемого для производства продукции. В данном случае проверка проводится лишь при обнаружении новых вредных или опасных факторов, влияющих на здоровье работников;
- обращение профкома с обоснованными аргументами в пользу проведения процедуры СОУТ вне ранее намеченного плана.

Работодатель в срок 30 календарных дней доводит до работников результаты СОУТ. В эти временные рамки не входят выходные дни, внеочередной или плановый отпуск, отдых сотрудника между сменами, поездки в командировку или период временной нетрудоспособности.

4.2.7. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства и с целью обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма осуществляет обучение нормам, правилам охраны труда, безопасным методам и приемам работ, систематически (1 раз в 1 или 3 года в зависимости от специфики деятельности и занимаемой должности) проводит инструктаж и проверку знаний по охране труда и технике безопасности (1 раз в 3 или 6 месяцев в зависимости от специфики проводимых работ) работников Университета в соответствии с ГОСТ 12.0.004.-2015, межгосударственным стандартом ССБТ Организация обучения безопасности труда, Постановлением Минтруда России и Министерства образования России от 13.01.2003 г. №1/29 о «Порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», требованиями «Положения о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов» (ст. 214, 219 ТК РФ).

4.2.10. Работодатель совместно Профкомом проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со ст. 214, 226–230 ТК РФ, действующих положений «Об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (Постановление Минтруда России от 24.10.2002 г. № 73) и «О расследовании и учете профессиональных заболеваний» (Постановление Правительства РФ от 15.12.2002 г. № 967).

4.2.11. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства обязан выполнять программу производственного контроля на рабочих местах с целью обеспечения соблюдения требований норм промсанитарии, техники безопасности и охраны труда.

4.2.12. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с

вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. (ст. 216 ТК РФ).

4.3. Профком в сфере охраны труда обязуется:

- способствовать реализации принимаемых администрацией мер по улучшению условий труда и быта;
- силами уполномоченных по ОТ и профсоюзного актива осуществлять общественный контроль состояния охраны труда, производственного травматизма, профессиональной заболеваемости;
- совместно с уполномоченными по ОТ вносить предложения в раздел Коллективного договора по охране труда и осуществлять контроль хода их выполнения;
- содействовать соблюдению нормативов по охране труда, актов по охране труда и технике безопасности, обеспечению санитарно-гигиенических норм состояния помещений Университета и безопасной работы оборудования;
- вести разъяснительную работу о необходимости экономии энерго-тепловых и иных ресурсов;
- совместно с Работодателем проводить смотры-конкурсы среди коллективов подразделений по вопросам обеспечения безопасности и охраны труда.

4.4. Пожарная безопасность и предупреждение чрезвычайных ситуаций.

4.4.1. Работники Университета обязаны строго соблюдать противопожарный режим, установленный в Университете.

4.4.2. Работодатель осуществляет плановые работы по установке и ведет постоянный контроль работоспособности и наличия средств и систем пожаротушения, обращая особое внимание на обеспечение средствами пожаротушения учебных корпусов и студенческих общежитий. Все категории работников обязаны неукоснительно выполнять приказ Ректора о запрете курения в неустановленных местах, выполнять и соблюдать требования правил, инструкций и приказов по пожарной безопасности (ФЗ от 23.02.2013 года № 15ФЗ).

4.4.3. Работодатель проводит противопожарную пропаганду, обучает работников мерам пожарной безопасности и действиям на случай пожара, гарантирует сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, оборудование систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации и противодымной защиты.

4.4.4. Работодатель осуществляет необходимые меры по предотвращению чрезвычайных ситуаций. Ответственный за пожарную безопасность организует обучение (тренировки) работников по утвержденной

программе Работодатель обеспечивает обучение руководителей структурных подразделений пожарно-техническому минимуму в обучающей организации.

4.4.5. Работники Университета обязаны знать способы защиты от опасностей, возникающих при чрезвычайных ситуациях, и выполнять установленные правила поведения в этих условиях, постоянно совершенствовать свои знания и практические навыки в этой области, участвовать в проводимых учениях и тренировках по гражданской обороне и пожарной безопасности.

5. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

Работодатель и Профком рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работникам в Университете. Социальные гарантии работников определяются социальными мероприятиями социальными мероприятиями, ежегодно утверждаемыми Работодателем и Профкомом в соответствии с коллективным договором. При образовании в Университете комиссий либо других органов, от решения которых зависит социально-экономическое положение членов трудового коллектива, в их состав включается представитель первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Университета.

5.1. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение

5.1.1. Университет гарантирует обеспечение медицинского и санитарно-бытового обслуживания работников университета. Работодатель организует за счет средств университета ежегодное проведение первичных / периодических профилактических медицинских осмотров работников Университета.

5.1.2. Работодатель может выплачивать, а Работники могут получать материальную помощь в оплате медицинских услуг (сложное стационарное обследование, лечение, операции).

5.1.3. Работодатель, Профком и Объединенный совет обучающихся организуют проведение донорской кампании.

5.1.4. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы с сохранением среднего заработка. Если работник планирует сдать кровь, о предстоящей сдаче крови он обязан уведомить своего непосредственного руководителя своевременно (не менее чем за 3 календарных дня) путем подачи письменного заявления. Работодатель издает приказ об освобождении от работы на основании поданного работником заявления.

В случае, если по соглашению с работодателем, оформленному на основании письменного заявления, работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или)

опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

Оплата дней сдачи крови, дополнительных дней отдыха за сдачу крови работнику-донору производится вместе с выплатой заработной платы за тот месяц, в котором эти дни отдыха были предоставлены работнику.

В случае, если Работник решил присоединить дополнительные дни отдыха за сдачу крови к ежегодному оплачиваемому отпуску (при условии, что со дня ее сдачи прошло не более года), оплата производится не позднее чем за три календарных дня до начала отпуска.

5.1.5. Работодатель обеспечивает наличие и своевременную замену аптек первой медицинской помощи в структурных подразделениях университета.

5.1.6. Работодатель обеспечивает оказание первой медицинской помощи в рамках работы фельдшерского здравпункта в соответствии с лицензией.

5.1.7. Работодатель ежегодно организует соблюдение мероприятий вакцинопрофилактики в рамках национального календаря профилактических прививок (ст.223 ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения № 125-н от 21.03.2014 и ФЗ № 157 от 17.09.1998 «Об иммунопрофилактике инфекционных заболеваний»).

5.1.8. Работодатель предоставляет Работнику дни для прохождения диспансеризации в порядке, установленном статьей 185.1 ТК РФ.

5.1.9. Для прохождения диспансеризации Работники имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- работники от 18 до 39 лет на один рабочий день один раз в три года;
- работники от 40 лет до достижения предпенсионного возраста на один рабочий день один раз в год;

- работники предпенсионного возраста и пенсионеры по старости или получающие пенсию за выслугу лет на два рабочих дня один раз в год, при этом освобождение от работы может предоставляться как на два дня подряд, так и отдельно на каждый день два раза в году по желанию работника.

5.1.10. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

После прохождения диспансеризации работник в течение 3-х рабочих дней обязан представить в отдел кадров университета справку, выдаваемую медицинской организацией работающему в день прохождения диспансеризации в соответствии с Порядком, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 14 сентября 2020 г.

№ 972н.

В случае, если работник данную обязанность не исполнил, к нему могут быть применены меры дисциплинарной ответственности в установленном трудовым законодательством порядке.

5.2. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

5.2.1. Для занятий в спортивных секциях Работодатель предоставляет работникам спортивные залы в свободное от работы и учебы время и спортивный инвентарь в соответствии с расписанием работы секций, организуемых профсоюзной организацией.

Работодатель с участием Профкома:

- проводит спортивные мероприятия между подразделениями с награждением победителей и освещением результатов в газете «Молодой учитель» и на сайте университета;
- организует подготовку сборных команд по различным видам спорта для участия в спортивных мероприятиях разного уровня.

5.2.2. Профсоюзная организация:

- организует, поддерживает и обеспечивает работу спортивных секций;
- оказывает материальную помощь в размере до 50% от стоимости на приобретение абонементов в бассейн и каток ледового дворца для работников-членов профсоюзной организации и их детей.

5.2.3. Работодатель и Профком проводят культурно-просветительную работу:

- организуют с дотацией в размере не более 50% от стоимости для работников-членов профсоюзной организации поездки и экскурсии по историческим местам, посещения театров, музеев, выставок, концертов;
- организуют поздравление многодетных матерей с международным днем Матери;
- поддерживают проведение фестивалей культуры и конференций, организуемых Советом ветеранов;
- поддерживают самодеятельное творчество работников и др.

Профком выделяет на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу не более 30% бюджета первичной профсоюзной организации.

5.2.4. Администрация Университета обязуется:

- бесплатно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении мероприятий, обозначенных пунктом 5.2.3.
- бесплатно предоставлять актовый и спортивные залы, площадки для проведения культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий, организуемых профсоюзной организацией;
- бесплатно (по согласованию) предоставлять работникам Университета

залы столовых Университета для организации мероприятий (по случаю дня рождения, юбилея, неординарных событий и т.п.) при условии письменного разрешения ректора;

- обеспечить сохранение заработной платы всем категориям работников-членов профсоюза, участвующим по приказу Работодателя в спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятиях, проводимых в рабочие дни по основной должности.

- оказывать содействие всем работникам-членам профсоюзной организации, участвующим в экскурсиях, проводимых Профкомом.

5.3. Социальное страхование и иные виды социальных гарантий

5.3.1. В целях эффективного управления средствами фонда социального страхования в Университете создается Комиссия по социальному страхованию, образованная на паритетных началах Работодателем и Профкомом.

5.3.2. Профком один раз в год компенсирует часть средств, затраченных на санаторно-курортное лечение, работникам-членам Профсоюза. Размер средств компенсации определяется комиссией профкома по социально-бытовым вопросам.

5.3.3. Работодатель ежегодно по согласованию с первичной профсоюзной организацией утверждает План подготовки к летнему оздоровительному сезону спортивно-оздоровительного лагеря «Чайка». Профком организует оформление путевок и распределение жилого фонда среди отдыхающих.

Работодатель обеспечивает прием денежных средств от отдыхающих через кассу в соответствии с утвержденным графиком.

5.3.4. Работники имеют право приобретать льготные путевки на отдых и оздоровление для себя и своих детей в СОЛ «Чайка». Первичная профсоюзная организация (при наличии средств) компенсирует часть стоимости путевки работникам-членам профсоюза.

5.3.5. Работодатель может предоставлять преподавателям и сотрудникам Университета право пользования автомобильной парковкой внутри двора университета бесплатно с 08.00 утра до 21.00 вечера (при наличии заявления автовладельца на имя ректора, а также при наличии свободных парковочных мест).

5.3.6. Первоочередное право пользования льготами, оговоренными в коллективном договоре, предоставляется сотрудникам, не имеющим нарушений трудовой дисциплины.

5.3.7. Дополнительные социально-экономические льготы и их изменения вводятся по соглашению Сторон.

5.3.8. Профком предоставляет материальную помощь работникам-членам первичной профсоюзной организации согласно

Положению Положению, об оказании материальной помощи членам первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ».

5.3.9. Работникам, их супругам и детям, обучающимся в Университете, устанавливается однократная льгота по оплате за обучение в соответствии с распорядительным актом работодателя.

5.4. Работа с детьми сотрудников

5.4.1. Работодатель совместно с Профкомом:

- оказывает помощь в организации детского отдыха по программам, утвержденным Профкомом;

- выделяет средства на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для детей работников Университета в период каникул, в том числе на организацию и проведение новогодних мероприятий: елок, представлений, подарков (для детей до 14 лет), на организацию и проведение выставок детского творчества.

5.4.2. Профсоюзная организация к Дню знаний выделяет денежные средства на приобретение подарков для детей-первоклассников работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации университета.

5.5. Поддержка молодых научно-педагогических кадров

5.5.1. Работодатель оказывает помощь, в том числе материальную поддержку, работникам в подготовке к защите завершенных докторских и кандидатских диссертаций.

5.5.2. Работодатель и Профком при проведении профессиональных университетских конкурсов отдельно предусматривают номинации для молодых преподавателей (молодые ученые).

5.5.3. Работодатель содействует вовлечению молодых преподавателей и научных сотрудников в научно-исследовательскую деятельность путем создания условий для их участия в совместных программах, грантах и проектах, реализуемых в партнерстве с отечественными и зарубежными высшими учебными заведениями, научными организациями и компаниями.

5.5.4. При наличии финансовых ресурсов и обоснованной целесообразности работодатель содействует молодым ученым, компенсируя затраты на участие в научно-практических конференциях, программах академического обмена и научных стажировках (за исключением внешних совместителей).

5.5.4. При наличии квот и соответствующего финансирования университет возмещает своим сотрудникам (кроме внешних совместителей) затраты на подготовку и публикацию научных статей в научном журнале «Вестник ЮУрГГПУ».

5.5.5. При оформлении результатов интеллектуальной деятельности (изобретение, полезные модели, базы данных, программы для ЭВМ и др.) Работодатель осуществляет уплату государственных, патентных и иных пошлин и платежей, связанных с регистрацией результатов интеллектуальной деятельности.

5.5.7. При подготовке и издании монографий, учебных и учебно-методических пособий, включенных в план издательской деятельности университета, Работодатель компенсирует работникам университета стоимость изданий (за исключением внешних совместителей).

5.6. Социальная поддержка ветеранов

5.6.1. Работодатель и Профком оказывают различные виды помощи ветеранам войн и вооруженных сил, ветеранам Университета в соответствии с утвержденными положениями.

5.6.2. Университет и Профком оказывают помощь в работе Совету ветеранов, в том числе в проведении праздничных мероприятий.

5.6.3. Первичная профсоюзная организация выделяет денежные средства на проведение заседаний Совета Ветеранов, приобретение, комплектование и доставку овощных наборов для ветеранов Университета к Дню пожилого человека при наличии финансовых средств.

5.6.4. Работодатель и Профком оказывают помощь общественным объединениям университета в патриотическом воспитании молодежи. Координацию работы по данному направлению осуществляет Совет ветеранов Университета.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

6.1. Стороны договорились соблюдать Коллективный договор, проводить свою работу в атмосфере открытости, гласности и информировать коллектив о выполнении статей Коллективного договора.

Лица, нарушившие или не выполнившие обязательства по коллективному договору, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ.

С целью укрепления социального партнерства, конкретизации обязательств и ответственности за выполнение норм Коллективного договора, Работодатель, Работники и первичная профсоюзная организация работников в лице Профкома работников университета подтверждают приверженность следующим обязательствам, определенным законодательными и иными нормативными документами, регламентирующими трудовые и образовательные правоотношения в университете:

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1 После утверждения Коллективного договора разместить его на сайте Университета, тиражировать в количестве, достаточном для ознакомления работников, и направить во все подразделения университета. Руководители структурных подразделений обязаны под роспись ознакомить работников с утвержденным коллективным договором и со всеми изменениями, вносимыми в установленном порядке.

6.2.2. В соответствии с ТК РФ учитывать мнение Профкома относительно следующих решений:

- о введении и отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);
- привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);
- определении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
- определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);
- привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);
- установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);
- утверждении графика отпусков (ст. 123);
- введении системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);
- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда (ст. 147);
- установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);
- установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);
- введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);
- определении форм подготовки и дополнительного профессионального образования (ст. 196);
- утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);
- установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221).

6.2.3. Работодатель гарантирует включение представителей Профкома в

состав Ученых советов Университета, советы трудовых коллективов структурных подразделений, аттестационных комиссий.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать положения Устава университета, ПВТР, Соглашение по охране труда и другие локальные нормативные акты университета, связанные с исполнением трудовых обязанностей работника.

6.3.2. Ответственно относиться к выполнению трудовых обязанностей, выполнять показатели эффективности деятельности, учитываемые в системе стимулирующих выплат университета; повышать и совершенствовать свой профессиональный уровень, теоретические знания и практические умения.

6.3.3. Личным поведением и отношением к работе формировать и поддерживать на высоком уровне репутацию и имидж университета, способствовать воспитанию у обучающихся чувства патриотизма, гордости за свою профессию.

6.3.4. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры, а также внеплановые медицинские осмотры по направлению работодателя в соответствии с требованиями трудового законодательства и санитарно-эпидемиологическими показаниями.

6.3.5. Соблюдать требования, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе санитарными эпидемиологическими нормами, локальными нормативными актами университета, действующие в период режима чрезвычайной ситуации или при возникновении угрозы распространения заболеваний, представляющих опасность для окружающих, режима повышенной опасности, либо в период осуществления на соответствующей территории ограничительных мероприятий (карантина), несоблюдение которых создает угрозу причинения вреда работникам и обучающимся университета.

6.3.6. Проходить в установленные законодательством сроки инструктажи по охране труда, пожарной безопасности и проверку знаний по охране труда.

6.3.7. Своевременно оповещать работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять свои трудовые обязанности.

6.3.8. Не разглашать сведения конфиденциального характера (персональные данные работников, охраняемую законом тайну (в случае оформления допуска к сведениям, составляющим государственную тайну)), ставшие известными работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3.9. Проявлять вежливость и такт в общении с другими работниками и обучающимися университета, соблюдать установленные локальным нормативным актом университета требования культуры поведения и этики взаимоотношений сторон, содействовать работодателю в улучшении морально-психологического климата в своем структурном подразделении.

6.3.10. Предпринимать меры к разрешению спорных ситуаций, связанных с применением трудового и социального законодательства,

законодательства об образовании, в примирительном порядке путем проведения переговоров с представителями работодателя и иными уполномоченными лицами.

6.3.11. Бережно относиться к имуществу университета, использовать его по назначению, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности.

6.3.12. Участвовать в мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на рабочих местах и территории университета.

6.4. Профком обязуется:

6.4.1. Представлять и защищать права и интересы членов профессионального союза.

6.4.2. Представлять и защищать интересы всех работников университета в коллективных переговорах с работодателем, а также при обращении работника при разрешении индивидуальных споров в Комиссии по трудовым спорам и (или) суде.

6.4.3. Осуществлять контроль за:

- соблюдением прав потребителей и правил торгового обслуживания потребителей;

- санитарным состоянием буфетов, обеденных залов и производственных помещений, мест общего пользования, производственных и учебных аудиторий.

Профком рассматривает претензии работников Университета к качеству предоставляемых услуг (общественного питания, работы клининговых компаний, охранных предприятий и пр.) по их письменным заявлениям (ст. 45 ФЗ «О защите прав потребителей» от 07.02.1992 г.).

6.4.4. Контролировать выполнение Коллективного договора и его разделов, не реже одного раза в год информировать работников о выполнении Коллективного договора и о принятых мерах по невыполненным обязательствам Сторон.

6.4.5. Содействовать Работодателю в обеспечении эффективной деятельности Университета, в повышении трудовой дисциплины, в поддержании творческой атмосферы в коллективах подразделений. Работодатель совместно с Профкомом обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать коллектив о выполнении статей коллективного договора.

6.4.6. Проводить работу по сплочению трудового коллектива Университета в защите его экономических требований. При этом Профком имеет право на организацию акций в защиту требований работников. Руководители и председатели профбюро структурных подразделений Университета отчитываются на собраниях своих коллективов о выполнении Коллективного договора не реже одного раза в год.

6.4.7. Используя свою организационную структуру, знакомить работников, ветеранов:

- с Уставом Университета, Правилами внутреннего трудового

распорядка, Коллективным договором;

- трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации.

Профком проводит разъяснительную работу с целью исполнения указанных документов.

6.5. В университете обеспечивается право каждого работника на защиту профессиональной чести и достоинства, справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики.

Работники университета обязаны соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, закрепленным в локальных нормативных актах университета. Работники не должны допускать агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения, а также должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации организации.

Случаи нарушения норм профессиональной этики работников рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с ч. 2 ст. 45 ФЗ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". В состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель Профкома первичной профсоюзной организации работников университета.

За нарушение норм профессиональной этики, использование в деловом общении агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий и поступков, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации университета, работников, коллег, обучающихся, иных участников образовательных отношений, работодатель может применить в установленном действующим законодательстве порядке меры дисциплинарного воздействия к работнику.

7.Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава

образовательной организации, коллективного договора.

7.2. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому для ведения его уставной деятельности (ст. 377 ТК РФ):

- помещения с освещением, отоплением, уборкой, оборудованием, мебелью, оргтехникой, охраной;
- телефонный номер с бесплатным использованием;
- e-mail и доступ к внутренним и внешним сетям, которыми пользуется Университет;
- необходимые нормативные правовые документы;
- залы и аудитории Университета по заявкам Профкома;
- площади на стенах в коридорах для размещения информационных стендов и места для информации на стендах Университета и подразделений;
- в случае необходимости по распоряжению ректора предоставляется автотранспорт.

Работодатель и профком в целях укрепления социального партнёрства, развития творческого потенциала работников университета, проведения мероприятий, направленных на развитие спортивно-оздоровительной, культурно-массовой работы, пропаганды здорового образа жизни, стороны ежегодно разрабатывают и утверждают соответствующий план совместных мероприятий с определением паритетного финансирования на основе согласованных смет по каждому мероприятию. Вышеуказанный план является составной частью годового плана работы Университета и плана работы Профкома на соответствующий финансовый год.

7.3. Руководители структурных подразделений обеспечивают возможность и места для работы профбюро или профгрупп этих подразделений.

Членские профсоюзные взносы в установленном размере по письменным заявлениям работников удерживаются бухгалтерией Университета и бесплатно перечисляются: на счет Профкома – 75%, 25% – на счет обкома профсоюзов работников образования и науки – не позднее 2 дней после выплаты заработной платы (ст. 28 п.3 ФЗ «О профессиональных союзах...», п.10.2.5. ОТС).

7.4. Штатные работники Профкома обладают такими же социально-трудовыми правами, гарантиями и льготами, предусмотренными Коллективным договором, как и работники Университета.

7.5. Работники, избранные в состав профсоюзных органов Университета и его структурных подразделений и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу и уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия Профкома, а руководитель и заместитель руководителя организации с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.6. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах

работников до 3-х часов в неделю по согласованию со своим руководителем, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (не более 3-х рабочих дней в году) с сохранением 100% заработной платы.

Делегаты профсоюзных съездов, конференций, созываемых профсоюзами, для участия в работе съездов и конференций, их выборных органов и рабочих комиссий федеральных и региональных профсоюзных органов освобождаются от основной работы на период работы съездов, конференций, пленумов и комиссий с сохранением 100% заработной платы по основной работе (ст.374 ТК РФ и ст. 25 п.п. 5 и 6 ФЗ РФ «О профессиональных союзах...»).

7.7. Освобожденные выборные работники Профкома после окончания работы в Профкоме принимаются на работу в прежней должности или при невозможности занятия ее – на другую равноценную работу.

7.8. Профком вносит Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов. Работодатель обязуется в 10-дневный срок рассматривать предложения (проекты локальных нормативных актов) Профкома и представлять ему мотивированное мнение по конкретному предложению (проекту) (ст.53 ТК РФ и п.1.5.4. ОС).

7.9. Работодатель и руководители подразделений Университета:

- не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении ими подразделений Университета для реализации уставных задач и предоставленных им законодательством РФ прав;

- предоставляют профсоюзному органу по его запросу и в соответствии с действующим законодательством информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, оплаты труда структурных подразделений университета и другим социально-экономическим вопросам;

- оказывают помощь профсоюзному комитету и проводят линию на укрепление действующей профсоюзной организации с целью обеспечения социального партнерства.

8. Заключительные положения

8.1. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня его утверждения и подписания Сторонами. Утверждение Коллективного договора осуществляется конференцией работников и обучающихся университета (далее – Конференция). После утверждения Коллективный договор подписывается ректором и председателем Профкома. Работодатель по согласованию с профсоюзной организацией издает приказ о назначении ответственных за выполнение обязательств по Коллективному договору и о создании постоянно действующей комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.2. Предложения по внесению в Коллективный договор дополнений и

изменений в течение срока его действия вносятся в постоянно действующую комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений).

8.3. Все последующие изменения настоящего Коллективного договора в части использования финансовых и материальных ресурсов Университета реализуются в рамках утвержденного Ректором университета плана финансово-хозяйственной деятельности, а также в соответствии с законодательством РФ.

8.4. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется представителями Сторон. Ежегодно итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются на совместном заседании Ученого Совета и Профкома, публикуются в печатном виде и размещаются на сайте Университета.

